



**VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Derecho del trabajo

Curso 2016/2017

LOS PLANES DE IGUALDAD A LOS DIEZ AÑOS DE SU APROBACIÓN (2007-2017)

Autora: María Teresa González Pinto

Tutor: Don Enrique Cabero Morán

Salamanca, junio de 2017

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

**Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social**

Área de Derecho del Trabajo

LOS PLANES DE IGUALDAD A LOS DIEZ AÑOS DE SU APROBACIÓN (2007-2017)

THE EQUALITY PLANS TEN YEARS AFTER APPROVAL (2007-2017)

Estudiante: María Teresa González Pinto

e-mail de la estudiante: maitegonzalezpinto@usal.es

Tutor: Don Enrique Cabero Morán

Resumen

Este Trabajo de Fin de Grado se centra en los planes de igualdad, partiendo de su definición y referencias legislativas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Igualdad, exponiendo por sus características y ámbito de aplicación, como por las fases necesarias para su elaboración, así como también por el contenido que han de tener. Continúa con el estudio de los efectos que tiene su incumplimiento, en forma de advertencia, y con los beneficios que tiene su creación. Y por último, como colofón final, se incluye el análisis de diez planes de igualdad a nivel estatal, analizando cada una de las áreas de los que estos disponen para ir comparándolos y extrayendo cuál es el contenido básico de cada una y cuáles son las materias en las que innovan las empresas y en aquellas en las que no se centran o, incluso, ni llegan a incorporar. Es decir, saber en qué se centran las empresas en sus planes de igualdad y cuáles son sus <<puntos fuertes y débiles>>.

Palabras clave: igualdad en las relaciones laborales, planes de igualdad, prohibición de la discriminación en el trabajo.

Summary

This Final Degree project is about equality plans, from its definition and legislative references in “Estatuto de los Trabajadores” (Statue of Worker’s Rights) and “Ley Orgánica de Igualdad” (Organic Law of Equal Rights). Talking about characteristics and its field of application, as well as the phases necessary for their elaboration and their content. We will continue with the study of the effects caused by breaches, as a warning, and with benefits of its creation. We will conclude with the analysis of ten equality plans at the state level. Analysing each of the areas, compare them and extract the main content. So, we can identify the topics that companies innovate the most or the ones they do not even incorporate to their policies. Therefore, we will know where companies focus their equality plans and which are their “strengths and weaknesses”.

Keywords: equality in labor relations, equality plans, prohibition of discrimination at work.

ÍNDICE

Introducción	1
I. Definición de plan de igualdad	2
1.1.Características y supuestos de elaboración: ámbito de aplicación	4
1.2.Fases de la elaboración del plan de igualdad	9
1.3.Contenido del plan de igualdad	12
A) Acceso a la empresa	12
B) Clasificación profesional.....	14
C) Promoción y formación.....	15
D) Retribuciones.....	16
E) Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.....	16
F) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	17
II. Consecuencias positivas de la aplicación del plan de igualdad y sanciones derivadas de sus incumplimiento	18
III. Análisis de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos y del contenido de planes de igualdad de ámbito estatal	25
Conclusiones	36
Bibliografía	41

Introducción

La prueba para saber si puedes o no hacer un trabajo no debería ser la organización de tus cromosomas. Bella Abzug, abogada, política estadounidense y activista en la protección de los Derechos de la mujer. Nacida en 1920.

La realización de un trabajo no puede depender del sexo, sino que debe basarse en las aptitudes que una persona reúne para desempeñar el puesto. Por eso es tan necesaria la elaboración e implantación de los planes de igualdad por parte de las empresas, obligatorios en algunas cuando cumplan alguno de los supuestos establecidos en el art. 45 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, cuando así lo establezca el convenio colectivo que sea aplicable para una empresa y cuando la autoridad laboral lo hubiera establecido como medida sustitutiva a las sanciones accesorias.

Este Trabajo de Fin de Grado pretende incorporar una modesta aportación sobre la elaboración y el análisis de los planes de igualdad. Se estructura en tres grandes apartados: el primero se centra en las referencias legislativas recogidas en el ET y en la LOI, en la definición de plan de igualdad así como en el ámbito de aplicación de éstos, las fases para su elaboración y su contenido; el segundo apartado realizamos una exposición entre los incumplimientos y las consecuencias que conllevan, así como los beneficios que tiene su elaboración; y, por último, el tercer apartado se centra en el análisis de los diez últimos planes de igualdad a nivel estatal publicados en el BOE hasta el día 14 de junio de 2017.

La elección de este tema se debe principalmente a dos motivos: el primero, a que la igualdad es un tema en el que llevo concienciada e involucrada desde hace muchos años, considero que cada día más es necesaria y que queda mucho por hacer, también porque quiero contribuir a su mejora y consecución. El segundo, dado que se cumplen 10 años de la entrada en vigor de la LOI, es tiempo de saber cómo se ha ido actuando y si realmente se cumple o no. Por eso he realizado el análisis de los planes de igualdad a nivel estatal que más recientemente se han aprobado.

I. Definición de Plan de Igualdad

El concepto de plan de igualdad viene regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- en adelante LOI- que lo define como *conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo; los planes de igualdad fijarán los conceptos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*¹.

El propio art. 17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores- a partir de ahora ET- con la rúbrica de “No discriminación en las relaciones laborales” comienza indicando que serán nulas las decisiones tomadas individualmente por el empresario, lo regulado en los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos y pactos individuales en los que aparezcan condiciones que sean discriminatorias tanto directamente como indirectamente en materias como la retribución, la jornada y demás condiciones de trabajo por cualquier causa- incluido por razones del sexo.

Este precepto en su apartado cuarto, establece que a través de la negociación colectiva se conseguirá implementar en las empresas o centros de trabajo medidas que sean igualitarias para hombres y mujeres y que favorezcan la incorporación de las mujeres a todas las profesiones, teniendo en cuenta que hay determinadas actividades profesionales que están masculinizadas. Para conseguir este objetivo se establecerá como prioridad la contratación o el establecimiento de reservas para personas del sexo que menos representado esté en una determinada labor profesional, en condiciones de idoneidad.

Se sigue haciendo referencia a esta figura, los planes de igualdad, en el art. 85.1 inciso segundo estableciendo el deber de “negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad” en los convenios colectivos. Igualmente, se impone el deber de elaborar planes de igualdad en la negociación de los convenios colectivos para las empresas que cuenten

¹ Tal y como viene regulado en el artículo 46 LOI.

con un número superior a doscientos cincuenta trabajadores, estableciendo un modo determinado.

La LOI es más innovadora y ya en la exposición de motivos recoge “que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos...”. También destaca que la mayor novedad de ésta Ley es la “prevención de esas conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad”.

Tal y como ella misma recoge, “la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres”, con el objetivo de promocionar una serie de medidas para favorecer la igualdad en las empresas a través de la negociación colectiva y que sean las partes las que libremente establezcan su contenido.

Ya la propia Ley crea una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio, y también establece un Consejo de participación de la mujer, con la finalidad de que ésta tenga participación institucional.

En cuanto a la discriminación, la LOI adelanta su protección, evitando que se realice el acto o la situación discriminatoria; para ello implanta una serie de medidas cuyo objetivo es intentar que se cumplan, como por ejemplo los planes de igualdad en el ámbito laboral. Del mismo modo, en su art. 45 establece el deber de las empresas de adoptar medidas que eviten cualquier clase de discriminación laboral entre ambos sexos. Estas medidas serán adoptadas a través de la negociación colectiva. Establece la obligación de que las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores tendrán que elaborar un plan de igualdad para llevarlo a la práctica; el resto de empresas también tendrá que crear y aplicar un plan de igualdad cuando así lo indique su convenio colectivo.

Otro ítem que recoge la LOI y que aparece en el art. 48, establece el deber de las empresas de promover medidas para erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como la elaboración de mecanismos específicos para detectarlo y eliminarlo.

1.1 Características y supuestos de elaboración: ámbito de aplicación

Las características que un plan de igualdad debe tener, según la definición aportada por el art. 46 LOI, son cuatro:

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

1. Conjunto ordenado de medidas

El art. 46 LOI comienza definiendo el plan de igualdad como <<conjunto ordenado de medidas>>. Esto significa que al plan de igualdad hay que concebirlo como un conjunto, como un todo; lo que denominaríamos una unidad. Porque si lo tomamos como medidas o herramientas separadas y sin un nexo de unión no surtiría sus efectos y no alcanzaría su objetivo.

2. Adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación

Continuando con la definición aportada por la Ley hay que tener en cuenta que antes de concebir el plan y, por supuesto, de implantarlo, hay que analizar el ámbito para el que se va a elaborar; la realidad y la situación de esa empresa o centro de trabajo que va a tener que cumplirlo.

Es decir, antes de crear el plan de igualdad hay que analizar y examinar la empresa para que éste pueda garantizar esa igualdad; por tanto, todas sus medidas van orientadas y destinadas a la situación y realidad que vive una empresa, disponer lo necesario para que pueda cumplirlas y “hacer la vida más fácil” a sus trabajadores en un ambiente de igualdad y sin ninguna clase de discriminación.

3. Tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo

El conjunto de medidas que se toman después de realizar un análisis exhaustivo de la situación, tiene como finalidad garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre los trabajadores de esa empresa de ambos sexos y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por consiguiente, el último objetivo que el plan de igualdad de una empresa debe perseguir es hacer sentir y llevar a la práctica la igualdad de sus trabajadores, tanto hombres como mujeres, que ninguno se sienta inferior ni discriminado por su sexo; y que por el hecho de pertenecer al sexo femenino no se le considere inferior en el ámbito laboral.

4. El plan se debe crear mediante la negociación y el acuerdo con los representantes de los trabajadores y los empresarios siguiendo lo establecido en la ley. O, si no, consultando a los representantes de los trabajadores y teniéndolos en cuenta

El nacimiento del plan de igualdad se tiene que producir mediante la negociación entre los que forman y dan vida a la empresa: los trabajadores y los empresarios, personalmente o mediante sus representantes.

Es decir, generalmente, los planes de igualdad surgen libremente mediante la negociación de las partes, pero hay supuestos en los que se impone como obligación por la autoridad laboral la negociación de estas medidas como una sanción accesoria. En estos supuestos el plan se adoptará después de realizar una consulta a los representantes de los trabajadores para que éstos expongan sus medidas y condiciones. Si tras las negociaciones no se llegara a un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los de los empresarios, igualmente el plan se adoptará.

En resumen, un plan de igualdad tal y como expone Fabregat Monfort debe ser entendido como²:

- *Un conjunto integrado de medidas, con unidad y coherencia interna;*
- *ajustado a la realidad de la empresa, a esas situaciones discriminatorias que pone de relieve el diagnóstico de situación realizado;*
- *adoptado con un claro objetivo: alcanzar la igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres y, por tanto, erradicando y/o evitando las conductas, actos u omisiones constitutivos de discriminación directa, indirecta e incluso social que, respectivamente, existan o puedan llegar a existir en su concreto ámbito de aplicación;*

² FABREGAT MONFORT, G, *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, Albacete, 2009, p. 15.

- *y que se negocia colectivamente por los agentes sociales o, en cualquier caso, en cuya elaboración participan más o menos activamente los agentes sociales.*

Supuestos de elaboración de un plan de igualdad

El artículo 45 LOI establece una serie de supuestos en los que es obligatoria la adopción de planes de igualdad:

- empresas que estén formadas por más de doscientos cincuenta trabajadores,
- cuando así lo establezca el convenio colectivo por el que se rija una empresa y, dentro de los términos establecidos en el convenio; y,
- cuando la autoridad laboral lo hubiera establecido en un procedimiento sancionador como medida sustitutiva a las sanciones accesorias, pero antes habría que negociarlo y consultarlo con los representantes de los trabajadores.

-Empresas formadas por más de doscientos cincuenta trabajadores

El artículo 45.2 LOI establece la obligación de elaborar planes de igualdad por parte de las empresas que tengan más de 250 trabajadores. Se creará mediante un procedimiento de negociación entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, independientemente del convenio por el que se rijan.

El artículo 85.2 ET regula cómo se articula este deber en las empresas que cuentan con este número de trabajadores.

En las empresas que tengan un convenio colectivo de ámbito empresarial, este deber de negociación se realizará a través de la negociación de dichos convenios. Entonces, será en este ámbito en el que se fijen los plazos para su implantación y si no se estableciese nada, el deber de negociar empezará *“en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma”*³.

En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el convenio sectorial, el deber de negociar se cristalizará mediante la negociación que se desarrolle en la empresa en

³ Así lo recoge la Disposición transitoria cuarta de la LOI bajo la rúbrica de *Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad*: << lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma>>.

los términos y condiciones que se hubieran fijado en dichos convenios a través de las reglas de complementariedad. Por tanto, el convenio sectorial regula exclusivamente una determinada materia, planes de igualdad, y para fijar sus reglas remite a la norma complementaria. Esto significa que es el convenio de ámbito superior a la empresa el que fija las minuciosidades, es decir, el que establece los criterios y directrices para después remitirse al ámbito inferior en la fijación de los elementos que debe tener el plan de igualdad. Sin embargo, si el convenio sectorial ya recoge medidas de igualdad, todas las empresas que se rijan por éste deberán aplicar lo que disponga; y si una empresa que estuviera dentro de este convenio sectorial crea su propio convenio, éste convenio propio deberá recoger lo mismo que el sectorial, excepto que sean medidas supletorias.

La Ley contiene un vacío o silencio legal en cuanto a la determinación de la dimensión de la plantilla de una empresa si el convenio de ésta no establece una regla específica de cómo hacerlo. Para cubrir este silencio o vacío, en caso de que el convenio no diga nada, una solución podría ser contabilizar el número de trabajadores que haya en el momento en el que se negocie sin tener en cuenta la temporalidad del contrato.

Otro problema que puede surgir está en relación con los altos cargos de una empresa, porque una de las discriminaciones más latentes es la imposible llegada del sexo femenino a las altas esferas, lo que se conoce como el <<techo de cristal>>; y es que los altos cargos de la empresa, como es el personal de dirección, no están vinculados por el convenio colectivo y no se sienten amparados por los representantes de los trabajadores. Mientras que el empresario, que es el que más peso tiene, sí que está vinculado por el convenio y es el que tiene que estar comprometido en hacer desaparecer de la empresa cualquier ápice de discriminación que exista; y, por tanto, eliminar la discriminación que padecen las mujeres ante la imposibilidad de acceder a cargos de responsabilidad, dirección de la empresa...

En el caso de empresas que estén obligadas a negociar un plan de igualdad y que no tengan representación legal de los trabajadores, una posibilidad es que la empresa proponga a los trabajadores crear una comisión específica para la creación del plan. Si esto no se acuerda, que lo decida unilateralmente la empresa y que se cree dicho plan.

-Empresas vinculadas por un convenio que así lo establezca

El apartado tres del art.45 de la LOI establece el supuesto de que una empresa se rija por un convenio que establezca como obligación la creación de un plan de igualdad, como pueden ser las empresas que se rigen por los convenios sectoriales. El convenio sectorial

deberá regular unos contenidos mínimos que deberán recoger todos los planes de igualdad así como las materias que se tendrán que negociar. En caso de que no se llegase a un acuerdo en la negociación, se intentará por la vía extrajudicial; y si así tampoco se consigue un acuerdo, se obligará a la empresa a la adopción del plan unilateralmente.

-Como medida sustitutiva a las sanciones

El apartado 4 del art. 45 LOI establece la creación de planes de igualdad como una medida sustitutiva a una sanción que debiera recibir una empresa por el incumplimiento continuo de la obligación de no discriminar. Para ello tiene que haber determinado esa sustitución la autoridad laboral previa solicitud por parte de la empresa y la emisión del informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este plan podrá crearse incluso cuando no se llegue a un acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Cuando se acuerde esta sustitución de las sanciones por el plan, la empresa está obligada a su elaboración y aplicación; y si no lo hace así, la autoridad laboral, a propuesta de la Inspección de Trabajo, invalidará la sustitución de las sanciones, que se aplicarán de la siguiente forma, tal y como lo establece Nieto Rojas⁴: a) pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios que se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción; b) exclusión del acceso a tales beneficios durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

-De forma voluntaria

El apartado 5 del art. 45 LOI establece que “la elaboración e implantación de los planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas”. El art. 49 de la Ley, cuya rúbrica reza como “apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad”, recoge que el Gobierno establecerá medidas para fomentar la adopción de estos planes de igualdad de forma voluntaria, sobre todo para las pequeñas y medianas empresas.

En este supuesto de adopción voluntaria la Ley establece como requisito en el apartado 5 que es necesaria la previa consulta a la representación legal de los trabajadores, pero no

⁴ NIETO ROJAS, P. “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”, *RJUAM*, nº17, 2008-I, p. 9.

lo establece como una obligación. Y si se hace la consulta a los representantes pero no se llega a un acuerdo, la empresa puede adoptarlo igualmente porque ya ha cumplido con el requisito de hacer la consulta con dichos representantes.

1.2 Fases de la elaboración del plan de igualdad

Para la elaboración del plan de igualdad de una empresa hay que realizar una serie de análisis y organizar las etapas que transcurren a la vez o de forma seguida, como recoge el art. 46 LOI: fase de diagnóstico, fijación de los objetivos, medidas para conseguir los objetivos y programas de seguimiento y evaluación de los objetivos.

La realización de un plan de igualdad tiene que transcurrir a lo largo de la negociación del convenio colectivo y finalizará con la terminación de éste, puesto que el plan de igualdad será uno de los contenidos principales del convenio. Por lo tanto, es necesario que en su realización participen los representantes de los trabajadores, idea que comparto con Cavas Martínez y Sánchez Trigueros⁵.

El acto de comprometerse a la elaboración de un plan de igualdad debería quedar reflejado en un documento de forma expresa, e informar de ello a los trabajadores y a los representantes de éstos. Una vez reflejado esto, se pasaría a la formación de un grupo de trabajo que esté constituido paritariamente tanto por trabajadores como por sus representantes, y en el que haya personas de ambos sexos. Puesto que no es de recibo que se vaya a elaborar un plan de igualdad sin que exista presencia femenina. Igualmente se constituirá una Comisión de Igualdad⁶. Las finalidades de este grupo de trabajo serán la de su realización, aplicación, evaluación y seguimiento, así como la fijación de las funciones que tendrán.

⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C, “La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, nº25, 2007, p. 19.

⁶ FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CCOO, “Guía para la negociación de planes de igualdad”, noviembre, 2010, p. 20.

El primer paso para su realización es el **diagnóstico**, que consiste, tal y como lo define Santa Cruz Ayo⁷, en: “Estudio sobre la situación de las mujeres en la empresa para detectar las áreas de desigualdad y discriminación existentes”. Es un estudio cuantitativo y cualitativo de los trabajadores de la empresa que se hace teniendo en cuenta los datos que se extraen de estadísticas de ésta, valoraciones y opiniones que aporten los propios trabajadores que son los que se van a ver afectados. Es decir, el diagnóstico es una “fotografía en tiempo real de la situación de la empresa en materia de igualdad”⁸. Su finalidad es detectar las carencias que tiene una empresa en materia de igualdad para conseguirla en todos los ámbitos, y este diagnóstico nos servirá como base para las posteriores fases y es como los “cimientos” de un plan de igualdad.

Es conveniente que las empresas que estén formadas por varios centros de trabajo cada uno cuente con su propio plan de igualdad, para que se vean aún mejor protegidos y puedan perseguirse los objetivos del plan; y para que en cada centro de trabajo la igualdad sea más efectiva al estar destinado únicamente para ese centro.

Sería conveniente que el plan de igualdad contuviese un sistema para evitar que se obstruya o impida la realización del diagnóstico, y en caso de que con este sistema no fuese suficiente, sería la comisión paritaria o una comisión negociadora la encargada de mediar en el conflicto; y si con esto no se solucionase, se podría acudir “a los organismos de solución de conflictos colectivos o a la jurisdicción social”⁹.

Una vez realizado el diagnóstico es necesario que los datos e información obtenidos se recojan y se trasladen por escrito a todas las personas que hayan participado en su elaboración o que vayan a participar después.

Con este diagnóstico de la situación que vive la empresa, se **fijarán las medidas necesarias** para que sea igualitaria y que sus trabajadores realicen sus tareas en igualdad de oportunidades y sin discriminaciones. También, que se fijen unos criterios de evaluación y seguimiento que sean objetivos de acuerdo al plan que se ha elaborado.

⁷ SANTA CRUZ AYO, I, “Beneficios y costes de un plan de igualdad”, *Universidad Autónoma de Barcelona*, Escola Universitaria de Estudis Empresarials de Sabadell, p. 2.

⁸ NIETO ROJAS, P, “La implantación y efectividad ...”, op., cit., p. 9.

⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C, “La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo...”, op., cit., p. 20.

En esta fase se fijan los objetivos que tiene que conseguir el plan de igualdad según los datos obtenidos en el diagnóstico y teniendo en cuenta las carencias que se han detectado. Es necesario establecer un calendario en el que se determine un plazo para la consecución de los objetivos, referir los recursos con los que se contará para su ejecución, y designar a la persona encargada de hacer el seguimiento.

Lo siguiente a realizar en el plan de igualdad es su **puesta en práctica, su implantación**, es decir, ejecutar las medidas y objetivos fijados en él. Para ello es necesario que se informe a todos los trabajadores de la empresa del contenido del plan. También debe existir un método de comunicación para que los trabajadores conozcan las medidas que se quieren adoptar e incorporar, con la finalidad de que éstos se sientan parte del mismo y se vean incluidos en él. Además, se darán a conocer las acciones que se realicen y los resultados que se obtengan tanto dentro de la empresa como fuera de ella, respetando el calendario que se ha fijado para la consecución de esas acciones y objetivos a cumplir.

Una vez que el plan de igualdad se ha puesto en marcha hay que comprobar si éste cumple las medidas establecidas en él, para ello es necesario que se haga un **seguimiento y evaluación**. Es la última fase.

El propósito en esta fase es comprobar si los objetivos se han llevado a cabo dentro del plazo fijado en el calendario, y evaluar los recursos que se han destinado y la puesta en práctica de las acciones.

La finalidad de la evaluación es “valorar la adecuación de las acciones realizadas y verificar su coherencia con los objetivos que se hayan propuesto. Para ello hay que evaluar si se han cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de los destinatarios de las acciones y si ha sido correcta la metodología utilizada”¹⁰.

Igualmente, se tendrán que fijar sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. No obstante el art. 47 de la LOI posibilita a las comisiones paritarias que se crean en el convenio colectivo que puedan seguir la evolución de las medidas acordadas en el plan de igualdad. Previamente a su evaluación última, la comisión de igualdad desarrollará unos informes en los que se especifiquen los objetivos que se han conseguido con el plan y cómo

¹⁰ GÓMEZ MERAYO, R y MENÉNDEZ CALVO, R, “Fases de elaboración del plan”, *Los planes de igualdad en la negociación colectiva*, FOREM (Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera), 2011, p. 62.

se ha hecho, para que se pueda comprobar su puesta en funcionamiento; y en el caso de que hubiera que realizar cambios que éstos se pudiesen introducir.

El seguimiento se realizará a través de un sistema que se ha fijado anteriormente, durante la elaboración del plan.

En resumen, para que un plan de igualdad sea objetivo y funcione en la práctica garantizando y promocionando la igualdad entre sus trabajadores debe contener cuatro fases: 1º) diagnóstico de la situación de la empresa, 2º) fijación de los objetivos y medidas que se quieren conseguir y cómo hacerlo, 3º) puesta en práctica de los objetivos y medidas establecidos y 4º) establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos y medidas fijados. Estas fases serán en cada plan de igualdad diferentes teniendo en cuenta las características y situación de la empresa.

1.3 Contenido del plan de igualdad

La finalidad que tiene todo plan de igualdad es elaborar y adoptar un conjunto de medidas con el objetivo de que desaparezca la discriminación y se implante la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

El art. 46. 2 LOI recoge una serie de medidas que puede contener un plan de igualdad, y que posteriormente serán desarrolladas, con el fin de conseguir los objetivos fijados. La Ley, al contener la expresión <<entre otras>>, no establece un catálogo de medidas cerrado; es, simplemente, una lista ejemplificativa. Las medidas que contiene pueden ser ampliadas dependiendo de los resultados que se obtengan en el diagnóstico de situación realizado previamente. Es decir, de cómo afecte la discriminación en las relaciones laborales de una empresa.

A) Acceso al empleo

Se trata de una cuestión que debe ser abarcada en “casi todos los planes de igualdad si de verdad quieren ser efectivos” tal y como lo expone Gemma Fabregat¹¹, a no ser que en una empresa no haya ningún tipo de discriminación en el acceso.

¹¹ FABREGAT MONFORT,G, *Los planes de igualdad...*, op., cit., p. 55.

Cuando una persona accede a un puesto de trabajo, la discriminación que sufre es la más difícil de detectar y erradicar. Ello se debe a que el empresario en ese momento dispone de una “situación de superioridad” respecto al resto, puesto que es el que reúne la libertad de selección y contratación, que no puede ser discriminatoria. En esta situación, cuando no se contrata a una mujer será más complicado demostrar el motivo por el que no fue contratada, en el caso de que no fuera un motivo lícito y sí discriminatorio por el hecho de ser mujer.

El plan de igualdad debe reunir todas las medidas necesarias para que los trabajadores de una empresa, tanto hombres como mujeres, se sientan todos iguales ante unas determinadas circunstancias. Para ello el plan de igualdad deberá contener una serie de medidas:

- a) **Ofertas de empleo:** que no sean sexistas ni estereotipadas, porque normalmente conllevan una contratación discriminatoria y que se puedan incluir una serie de cláusulas. Así las recoge Fabregat Monfort en su libro¹²:
 - 1. “Cláusulas que tratan de garantizar la participación de los representantes de los trabajadores en el diseño de las ofertas de empleo;
 - 2. cláusulas que impongan la imperativa emisión de un informe escrito sobre el carácter discriminatorio o no de aquellas ofertas de empleo que se realicen o vayan a realizarse;
 - 3. o cualquier otra cláusula que acuerde la obligatoriedad de pasar por cualquier otro procedimiento similar que garantice que los representantes conocen las ofertas de empleo existentes en aras de cubrir una vacante y que éstas son adecuadas a la igualdad de oportunidades real”.
- b) **Proceso de selección:** el plan de igualdad que elabore una empresa debe garantizar y perseguir una selección objetiva de trabajadores, de forma que el proceso de selección sea imparcial y que los requisitos sean objetivos e imparciales, en los que se tenga en

¹² FABREGAT MONFORT. G, *Los planes de igualdad como...* , op., cit., p. 57.

cuenta la formación con la que cuentan los trabajadores, su conocimiento y su experiencia.

Un método para conseguir esa objetividad e imparcialidad sería la realización de determinadas pruebas objetivas que habría que superar. También, que los criterios que se utilicen para valorar a los candidatos no vayan en función de su sexo. Y por último, es necesario que exista una serie de cláusulas que permitan la presencia de los representantes de los trabajadores en el proceso de selección; o, al menos, que sean informados de lo que ocurre.

Por tanto, la única finalidad que se persigue con esto es que el proceso de selección no sea discriminatorio, sino que se base en criterios de igualdad y que sea objetivo e imparcial.

c) Acto de la contratación: llegados a este momento nos tenemos que asegurar de si la contratación de un trabajador se produce mediante un método imparcial, objetivo y reglado o no.

Para garantizar que su contratación se ha realizado cumpliendo las medidas, sería adecuado y beneficioso que los representantes de los trabajadores pudieran acceder a la documentación de las pruebas que se han realizado a los candidatos al puesto de trabajo, y los motivos por los que se han decidido las distintas contrataciones.

B) Clasificación profesional

En cuanto a lo que se llamaría la forma objetiva de clasificación, que versa sobre una de las cuestiones que el plan de igualdad debe intentar erradicar, es la existencia de determinados puestos de trabajo o grupos profesionales que estén destinados más para un sexo que para otro, lo que se conoce como feminizados o masculinizados. Se trata de adoptar soluciones para que un grupo no esté formado solo por trabajadores de un único sexo, salvo que haya motivos objetivos que lo determinen para que no sea constitutivo de discriminación.

Esta idea se conoce como “segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo”.

En cuanto a lo que se llamaría la forma subjetiva de clasificación, según Gemma Fabregat¹³ el acto de clasificación es “el momento en el que se le asigna al trabajador un grupo o una categoría”, es un instante clave en el que tampoco puede haber ningún ápice de discriminación.

Se suele incurrir en discriminación porque normalmente se les reconoce mejores condiciones laborales a los hombres que a las mujeres. Para evitar esta situación se puede proponer una serie de medidas como: establecer mecanismos que evaluarán el sistema de clasificación, analizar el establecimiento de niveles retributivos asignados por grupos o categorías y elaborar medidas protectoras basadas en que en el acto de selección de un trabajador no haya ningún móvil discriminatorio, sino que su clasificación se ha realizado adecuadamente basándose en la función que va a desempeñar en la empresa.

El objetivo final será que el grupo profesional esté formado por personas aptas para realizar la función que conlleva el ser seleccionado para ese grupo, y que su selección se haya realizado de manera objetiva y sin discriminación.

C) Promoción y formación profesional

La discriminación en este ámbito afecta a la dificultad que tienen los trabajadores de ocupar los puestos de responsabilidad, especialmente las trabajadoras.

Medidas para conseguir un ascenso en igualdad de trato y de oportunidades podrían ser: el establecimiento de una serie de criterios selectivos que no sean discriminatorios para poder alcanzar los altos puestos, garantizar a los representantes de los trabajadores que estén presentes en el procedimiento de ascenso, y que este procedimiento no solo se base en una entrevista con el empresario sino en unos criterios objetivos.

Para fomentar esta protección se contempla una serie de medidas que se pueden adoptar, tal y como afirma MTAS, Óptima 2002:41 y así lo recoge Ignacio Santa Cruz Ayo¹⁴: “anunciar públicamente los cursos de formación de forma que lleguen a toda la plantilla; garantizar la asistencia de mujeres a todos los cursos, sensibilizar al personal con mando intermedio para que incorpore mujeres a la formación, flexibilizar el acceso a los cursos de formación”.

¹³ FABREGAT MONFORT, G, *Los planes de igualdad como...* , op., cit., p. 62

¹⁴ SANTA CRUZ AYO, I, “Beneficios y costes ...”, op., cit., p. 3.

D) Retribuciones

La retribución es una de las cuestiones en donde se hace más patente la discriminación de los trabajadores, ya que hombres y mujeres trabajadores no perciben la misma retribución aunque ambos desempeñen la misma labor.

Esta discriminación es consecuencia de la que se produce en el acceso, en la clasificación, en la promoción y formación del trabajador; puesto que todas estas cuestiones influyen directamente en la selección de un trabajador para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, y así introducirle dentro de un grupo profesional determinado. Esto hace que tengan un salario base más o menos elevado e influya en su derecho a recibir más o menos complementos salariales. Estos complementos salariales tienen que ser objetivos y, en ningún caso, discriminatorios.

El plan de igualdad, por tanto, debe establecer que los distintos niveles retributivos tienen que ser iguales para trabajos que tengan el mismo valor; igualmente, se debe hacer lo propio para la fijación de los criterios que determinan el acceso a los complementos.

E) Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar

Se trata de una cuestión que debe ser regulada con gran minuciosidad porque puede ocurrir que al regularlo con total libertad pueda darse la vuelta y dirigirse hacia las mujeres, lo que es conocido como el <<efecto boomerang>>. Esto significa, según lo explica Fabregat Monfort¹⁵ “establecer una ordenación del tiempo de trabajo muy flexible en el sentido de compatibilizar vida laboral, familiar y personal fácilmente, es decir, tareas productivas y reproductivas, puede comportar como primer riesgo que sólo la mujer recurra a ellas, tal y como la práctica demuestra que suele hacerse”. Y al ser únicamente la mujer la que concilie sus <<dos vidas>> hace que el empresario les contrate menos porque las considere como trabajadores menos productivos o <<de segunda>> y a los que no sale rentable contratar.

Una de las medidas que podría adoptarse sería la fomentación de las medidas de conciliación laboral y familiar entre los trabajadores masculinos mediante ayudas,

¹⁵ FABREGAT MONFORT, G, *Los planes de igualdad como ... , op., cit., p. 67.*

subvenciones o bonificaciones. Así lo recoge Santa Cruz Ayo¹⁶, en su artículo, lo establecido por la Comunidad de Madrid, 2007:74 : utilizar y analizar la conveniencia para la empresa y las trabajadoras y trabajadores de las distintas fórmulas de adaptación de la jornada laboral; utilizar las nuevas tecnologías para flexibilizar la jornada y el lugar de trabajo; garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenada su carrera profesional y promoción; evitar al máximo los trabajos nocturnos; realizar la formación y las reuniones dentro de los horarios habituales de trabajo.

F) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Las conductas de acoso afectan principalmente a mujeres, por tanto deben ser consideradas como discriminatorias. El art. 7 LOI define ambas¹⁷ y las considera discriminatorias.

En el artículo 48 LOI, bajo la rúbrica “medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”, establece que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. Con este objetivo se pueden establecer una serie de medidas que sean negociadas con los sindicatos de trabajadores, como pueden ser “la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

Para terminar con esta discriminación o como medida que lo reduzca, en su apartado tercero el precepto establece que los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir estos tipos de abusos “mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras

¹⁶ SANTA CRUZ AYO, I, “Beneficios y costes ...”, op., cit., p. 3.

¹⁷ Art. 7 LOI: 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.

II. Consecuencias positivas de la aplicación del plan de igualdad y sanciones derivadas de sus incumplimientos

En cuanto al incumplimiento de un plan de igualdad se podría estructurar en tres motivos, tal y como lo establece G. Fabregat Monfort¹⁸:

- La no adopción de un plan de igualdad
- La adopción de un plan de igualdad irregular
- El incumplimiento de lo contenido en el plan de igualdad: la no aplicación del plan de igualdad o la aplicación de sus medidas en los términos distintos de los pactados

-La no adopción de un plan de igualdad

Según establece el artículo 45 de la LOI es obligatorio la negociación de un plan de igualdad en tres situaciones, como anteriormente se ha expuesto:

1. En una empresa que cuente con más de 250 trabajadores;
2. En los casos en que un convenio colectivo así lo ordene;
3. En los casos en los que la adopción de un plan de igualdad sea como medida sustitutiva a una sanción accesoria y se tenga el permiso de la autoridad laboral con anterioridad al informe de la Inspección de Trabajo.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en adelante LISOS, contiene en el artículo 7 un catálogo de infracciones graves. En concreto el apartado 13 establece como infracción: “no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”. Por tanto, no elaborar un plan de igualdad encontrándose en uno de los casos

¹⁸ FABREGAT MONFORT, G, *Los planes de igualdad como...* , op., cit., p. 87.

que el ET establece como obligatoria su elaboración o cuando lo establezca así el convenio colectivo, se considera como una infracción grave.

Por tanto, esto conlleva a que no realizar los trámites de intentar elaborar un plan de igualdad en uno de estos dos supuestos en los que se está obligado, ya sea por la Ley o por el convenio, es constitutivo de infracción grave. El problema está en que si se ha intentado crear un plan pero no ha sido posible y, por tanto, se ha dado comienzo a los trámites previos a su elaboración pero finalmente no se ha conseguido llegar a un resultado final, si también estaría dentro de esta infracción o no. Hay que tener claro que en este supuesto sí que se ha intentado pero no se ha conseguido el resultado final, el plan de igualdad.

En este último caso, en que se ha intentado su elaboración pero no se ha conseguido, también se encontraría dentro de la infracción del art. 7.13 LISOS.

Por consiguiente, tanto la no elaboración del plan por no haberse iniciado los trámites previos, como la iniciación de los trámites previos pero la no consecución del plan, son dos causas que están dentro de la infracción grave del apartado 13 del artículo 7 LISOS porque el resultado es el mismo: no hay un plan de igualdad y, en consecuencia, no se cumple el mandato del artículo 45 LOI que ordena el respeto a la igualdad de trato.

El artículo 45 LOI en su primer apartado establece una obligación para las empresas: el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. También recoge el deber de que esto se tendrá que conseguir mediante la adopción de medidas que vayan dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos, y para ello esas medidas las tendrán que negociar y acordar con los representantes legales de los trabajadores. En los apartados 2, 3 y 4 establece los casos en los que es obligatoria la adopción de un plan de igualdad para garantizar esta igualdad de trato que proclama el artículo. Ya en el apartado 5 establece los casos en los que la elaboración del plan de igualdad es voluntaria y será el empresario quien decida si lo elabora o no.

En cambio, hay una excepción a la infracción del art. 7.13 LISOS, que versaba sobre el caso de que se hayan realizado los trámites previos y no se ha conseguido, finalmente, la adopción de un plan. Para que no se considere una infracción grave de este apartado es necesario que, aunque finalmente no se haya conseguido el objetivo final de la elaboración de un plan de igualdad, pese a estar obligado a su adopción, que quede demostrado, probado y sea certero que se ha intentado su elaboración pero no ha sido posible; que se compruebe que de buena fe se hizo la negociación y que se consumieron todas las posibilidades que existían y se ofrecieron además hasta soluciones extrajudiciales, pero que no fue posible su adopción; y también <<cuando Inspección de Trabajo hubiera dado un plazo para la

adopción del plan sin que se hubiera llegado a acuerdo>>, así lo establece CCOO en su Guía¹⁹.

Estas anteriores son las únicas excepciones para que no se considere como una infracción grave, ya que en el resto de casos cuando se esté obligado a su elaboración y no se haga o no se intente se considera infracción grave del art. 7.13 LISOS. Además, si aparte de no conseguirse crear el plan se realizan otras conductas discriminatorias, éstas también serán sancionables puesto que la infracción del art. 7.13 LISOS permite que se pueda incurrir en otra conducta discriminatoria cualquiera y que sea sancionada. Por tanto, también pueden cometerse otras infracciones como las del art. 8 apartado 12,13 y 13 bis LISOS.

El artículo 8 LISOS recoge un catálogo de infracciones muy graves. En su apartado 12 establece: “las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”. Por tanto, son infracciones muy graves las decisiones que únicamente tome la empresa sin contar con nadie y que conlleven discriminaciones o un trato desfavorable hacia los trabajadores por haberse quejado al no cumplir la empresa el principio de igualdad de trato y no discriminación.

En el apartado 13 del artículo 8 LISOS se establece como infracción muy grave: “el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”. Recoge como infracción muy grave esta Ley el acoso sexual que se cometa dentro del ámbito de actuación de la dirección de la empresa cualquiera que sea la persona que lo cometa.

El apartado 13 bis del artículo 8 LISOS recoge como infracción muy grave: “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación

¹⁹ FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO, *Guía para la negociación...*, Madrid, noviembre de 2010, p. 75.

sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”. Regula el acoso por cualquiera de esos motivos cuando se realice en el ámbito de las facultades de la dirección empresarial, independientemente de quién sea el sujeto activo que lo cometa y siempre que el empresario aun sabiéndolo no haya actuado para evitarlo y tomar medidas.

Todo esto se puede aplicar en el caso de que no se cumpla la obligación de adoptar un plan de igualdad cuando se está obligado a ello como medida sustitutiva de las sanciones accesorias, así lo establece el art. 45.4 LOI. En cambio, tal y como establece G. Fabregat²⁰, << la LOI no obliga a alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores, sino que, dado que se trata de supuesto distinto, en el que la autoridad laboral autoriza que la empresa sustituya las sanciones accesorias por la elaboración del plan de igualdad, se permite que el empresario lo pueda adoptar aunque no alcance un acuerdo con los representantes de los trabajadores a este respecto, bastando así la intervención de estos en el mero trámite de consultas, al que sí se le obliga al empleador>>.

Si la empresa pese a todas estas posibilidades no elabora un plan de igualdad, su conducta será una infracción muy grave tipificada en el art. 8.17 LISOS que establece que: “no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley”. Esta infracción también se puede acumular con cualquier otra infracción.

- La adopción de un plan de igualdad irregular

Se trata de adoptar un plan de igualdad que no refleje la situación real que vive la empresa, que en la fase de diagnóstico de la situación no exprese una <<copia>> de la realidad. Es decir, no contiene las medidas que serían necesarias y adecuadas para garantizar y defender la igualdad que han sido detectadas en la fase de diagnóstico, y tampoco las estrategias o sistema de evaluación adecuados. En definitiva, cuando el plan no exprese la finalidad que recoge el art. 46.1 LOI: “alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de

²⁰ FABREGAT MONFORT, G, *Los planes de igualdad como...*, op., cit., p. 90

oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”. Por tanto es una infracción grave del art. 7.13 y muy grave del art. 8.17 LISOS.

Estos planes de igualdad, en cuanto a sus actuaciones discriminatorias, podrían ser impugnados:

1. A través del procedimiento de impugnación de convenios colectivos, siempre que esté regulado en un convenio colectivo o acuerdo de empresa.
2. A través del procedimiento de conflicto colectivo, no siendo necesario que el plan esté regulado en el convenio, ya que se puede acudir al mismo tanto si lo está como si el plan es debido a un periodo de consultas o lo elabora únicamente el empresario según lo expuesto anteriormente.
3. A través de la impugnación individual de cualquier trabajador afectado basándose en el art. 24 CE del derecho a la tutela judicial efectiva.

Que se pueda incurrir en alguna de estas discriminaciones no es impedimento para que se puedan cometer otras discriminaciones. Por tanto, las sanciones establecidas para discriminaciones de estas características se pueden acumular con otras.

- El incumplimiento de lo contenido en el plan de igualdad: la no aplicación del plan de igualdad o la aplicación de sus medidas en los términos distintos de los pactados

El plan de igualdad es un conjunto de medidas que se adoptan en una empresa para garantizar la igualdad en sus trabajadores, tanto en hombres como en mujeres, fijando un método de seguimiento para comprobar su funcionamiento y evaluarlo para determinar en qué asuntos o cuestiones son obligatorias o no. Por tanto, hay que tener en cuenta que el plan de igualdad como tal es un conjunto, <<un todo>>, que no puede ir separándose por partes y aplicar solo determinadas cuestiones. No, si se aplica se aplica todo, y si no, no se aplica. Ya que aplicarlo por partes, sería como no aplicarlo, es la misma infracción. Y esa infracción puede ser alguna de las siguientes:

- La contenida en el art. 7.13 LISOS porque tal y como establece el precepto, no se cumple lo referido a los planes según lo dispuesto por la Ley y por los convenios.
- La contenida en el art. 8.17 LISOS porque el precepto expresa *no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos*. Esto

quiere decir que si el plan de igualdad no se aplica íntegramente es como si en realidad no se aplicase.

Estas infracciones pueden acumularse a cualquiera otra que el empresario pueda cometer.

En cuanto al procedimiento para la impugnación de estas conductas discriminatorias, hay dos procedimientos:

1. Mediante el procedimiento de conflicto colectivo.
2. Mediante la impugnación individual que hace el trabajador que ha padecido la discriminación.
 - Procedimiento específico para la protección de la libertad sindical y otros derechos fundamentales con los que cuentan los trabajadores.
 - Cuando la infracción consista en no aplicar el plan como un <<todo>> y que esto afectase a que no se apliquen las medidas que se refieran a la conciliación.

También existe el derecho que tiene el trabajador de solicitar una indemnización por los daños que se le han provocado debido a la discriminación. Así lo establece la LOI en su D.A. 13 en su punto 7, donde establece que cuando el juez dicte sentencia y en caso de discrepancia entre las partes, en ella se tiene que referir a la cuantía de la indemnización que le correspondería entregar al trabajador debido a la discriminación que se le ha causado. Además, añade la Ley que esta indemnización será compatible con la que pudiese recibir el trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo según lo dispuesto en el ET.

El incumplimiento del plan de igualdad conlleva unas sanciones y también tiene unos costes en los que se incurre en su elaboración.

Según Ignacio Santa Cruz Ayo²¹ los costes en los que se puede incurrir son los siguientes:

- Costes de personal: debido al tiempo que hay que destinar para la elaboración del plan, ya que hay que desarrollarlo, analizar y establecer su contenido.

²¹ SANTA CRUZ AYO, I, “Beneficios y costes de ...”, *op. cit.*, p. 282.

En algunos casos hasta se puede contratar una persona que específicamente se dedique al plan, esto si lo ve necesario la empresa. Y también, se puede acudir a expertos que realicen el diagnóstico y diseño del plan de igualdad.

También hay que tener en cuenta que destinar recursos a implementar medidas que eliminen en una empresa las discriminaciones pueden conllevar una disminución de los costes. Como, por ejemplo, puede ser *“la implantación de un sistema de teletrabajo puede suponer un ahorro de costes en utilización de espacios y gastos de transporte”*.

En cuanto a los beneficios que genera a una empresa negociar un plan de igualdad se encuentran los siguientes:

- El cumplimiento de la legislación vigente tanto internacional, europea, estatal y autonómica.

Además, el incumplimiento de la legislación puede provocar muchas y malas consecuencias para una empresa, en cuanto a su imagen de cara al cliente y económicas. También puede influir en el ambiente de trabajo que haya en la empresa.

- Dar una buena imagen de cara al exterior, al mercado, a los clientes e incluso a sus competidores; también es una buena imagen o publicidad para los servicios que presten o productos que elaboren, en cuanto a su actividad económica.
- Dar un buen uso a los recursos humanos, una buena organización de los mismos; esto va a permitir que se reduzcan o incluso que se lleguen a eliminar costes que se generan por la discriminación. Esto consiste en analizar las cualidades o aptitudes con que cuenta un trabajador y sabérselas encontrar y ponerlas en funcionamiento buscándole un puesto de trabajo en la empresa en el que pueda dar uso a sus cualidades, en el que pueda rendir.

Conllevará también una disminución del absentismo laboral por mejorar el ambiente de trabajo de la empresa con la adopción de determinadas medidas que se encuentran en el plan de igualdad: como la facilitación de la conciliación de la vida laboral y familiar o el aumento de sueldo hasta llegar a cobrar trabajadores de ambos sexos la misma cantidad por desempeñar las mismas tareas. Esto al final se ve reflejado en mayor productividad de la empresa.

Para encontrar y analizar estas cualidades o aptitudes que pueda tener un trabajador es necesario que haya una presencia equitativa de mujeres y hombres en los procesos de selección de personal. Ya que permite que haya más opiniones diferentes y que se tengan en cuenta las diferentes necesidades que hay en determinadas situaciones.

También, permitir a los trabajadores que se puedan formar y proporcionarles recursos para ello, porque, en definitiva, si los trabajadores están más formados lo podrán aplicar en su trabajo día a día y quien sale beneficiada es la propia empresa.

- Para poder conocer la situación real que viven los trabajadores de una empresa, puesto que el plan de igualdad refleja la imagen fiel de la empresa en cuanto a las relaciones laborales y el clima laboral. Permite que se puedan solucionar determinados conflictos o desigualdades que los planes detectan e intentan erradicar para que todos los trabajadores trabajen en el mejor escenario laboral.

III. Análisis de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos y del contenido de planes de igualdad de ámbito estatal

Antes de que entrase en vigor la Ley 3/2007, LOI, los convenios colectivos incluían una serie de cláusulas antidiscriminatorias que vienen a ser el origen del contenido que actualmente abarcan los planes de igualdad.

Los convenios colectivos contenían cláusulas antidiscriminatorias generales sobre igualdad por razón de sexo o de género. Era el reconocimiento de que existía discriminación y que tenía que ser erradicada, o cuanto menos, evitada.

Las cláusulas antidiscriminatorias se pueden clasificar en generales o en específicas, dependiendo de si se refieren a las condiciones laborales de forma conjunta o de manera

particular. Tal y como establece J.F Lousada Arochena²² “las cláusulas antidiscriminatorias generales en materia de igualdad por razón de sexo/género a veces son específicas en materia de igualdad por razón de sexo/género y a veces comprenden el sexo/género dentro de cláusulas antidiscriminatorias generales para toda forma de discriminación o para algunas formas que se citan expresamente, y, en uno o en otro caso, aparecen en los convenios colectivos con unas redacciones muy diferentes, se sitúan en diversos lugares, sus contenidos varían de manera trascendental”.

Como anteriormente se expone, estas cláusulas antidiscriminatorias son el origen del actual contenido de los planes de igualdad. Algunos de los contenidos de las anteriores cláusulas antidiscriminatorias y que actualmente tienen cabida en los planes de igualdad son las siguientes:

1. Anteriormente se recogía dentro de las cláusulas antidiscriminatorias las **comisiones de igualdad**, cuya función era realizar un seguimiento del cumplimiento de estas cláusulas y detección de las discriminaciones existentes en las empresas. Actualmente esta función la realiza la comisión de seguimiento y evaluación y aparece recogida en los planes de igualdad.

Había ocasiones en las que no existía esta comisión como tal y se encargaba su función a la Comisión Paritaria. Incluso, otras veces, no existía tal comisión de igualdad y su función la realizaba el comité de empresa o la representación de los trabajadores.

2. También aparecía como cláusula antidiscriminatoria el **ingreso y contratación**, y actualmente sigue apareciendo en los planes de igualdad. La importancia de que esta cláusula apareciese en los convenios colectivos era muy grande porque sacaba a la luz la existencia de la discriminación de género.

En los convenios colectivos existían dos tipos de cláusulas declarativas distintas según lo establecen C. Bonino Covas y J. Aragón Medina²³: “*las que hacen referencia al principio de no discriminación respecto a varias condiciones*

²² LOUSADA AROCHENA, J.F., “Cláusulas generales de igualdad por razón de sexo/género en la negociación colectiva”, *El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008, p.68.

²³ BONINO COVAS, C y ARAGÓN MEDINA, J, “La negociación colectiva como resultado: cláusulas de fomento de la igualdad”, *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, p. 65.

laborales, entre ellas el ingreso y la selección; y las que se refieren de modo específico al ingreso y la selección, situadas frecuentemente en el apartado de contratación o en el referido a las tareas del comité de la empresa”.

Se establecía en estas cláusulas que en el proceso de selección cuando se tratase de mujeres, la selección debería incluir acciones de formación para actuar sobre los estereotipos que acompañaban a las mujeres y pudieran ser contratadas en puestos de trabajo donde su presencia es escasa o nula. Es un contenido que hoy en día también se sigue incorporando en los planes de igualdad y también se dedica un área para esta cuestión, como posteriormente se expresará.

3. En las cláusulas antidiscriminatorias de los convenios ya se establecían medidas para conseguir la promoción interna en la empresa, dentro del apartado que dedicaban a la **promoción**. Esto se debía a que la mujer estaba infrarrepresentada en los puestos de responsabilidad.

Contenían una definición de los criterios en los que se basaban para la promoción y las pruebas que tendrían que hacer para promocionar, estableciendo unos procedimientos más neutros desde el punto de vista de género. Criterios que a día de hoy se mantienen y se incorporan a los planes de igualdad que elaboran las empresas.

4. En la cláusula de **formación** se daba más importancia y prioridad a la formación del sector femenino puesto que su presencia en determinados puestos de trabajo o sectores era escasa. Actualmente, se establece una formación en igualdad para todos los trabajadores de la empresa, tanto mujeres como hombres, excepto en los puestos en los que la presencia de mujeres es escasa y debe priorizarse.
5. La cláusula de **clasificación profesional y retribución** era muy importante en los convenios colectivos y actualmente lo es en los planes de igualdad, porque se valoraban menos las actividades que desempeñaban las mujeres trabajadoras respecto de las de los hombres trabajadores. Se basaban en la idea antigua y errónea de que los hombres tenían que dedicarse a trabajar mientras que las mujeres debían ocuparse del cuidado de los hijos y las tareas del hogar. Esto hacía que la presencia de las mujeres en el ámbito laboral fuese escasa, y cuando algunas de ellas trabajaban, su salario era inferior ya que solamente podían dedicarse a trabajos temporales o con menor número de horas.

6. Una de las cláusulas que antes era importante para los convenios colectivos y que actualmente lo sigue siendo y, por tanto, es necesaria su incorporación en los planes de igualdad, es la **conciliación de la vida familiar y laboral**.

Esta cláusula con la aprobación de la Ley 39/1999 para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar introduce como novedad la disminución de la jornada laboral debido a causas familiares como, por ejemplo, la lactancia. También introduce otra novedad muy importante que es la reducción de jornada por el cuidado de familiares.

7. Otro contenido de las cláusulas antidiscriminatorias que contenían los convenios colectivos y hoy en día la siguen conteniendo los planes de igualdad es la **salud laboral**. Las mujeres, al ocupar puestos en los que se consideraban de inferior categoría a los destinados a los hombres, se tenía la concepción de que ellas no tenían problemas de salud derivados de sus trabajos ya que no requerían ningún esfuerzo físico. Esto suponía una discriminación de género en este ámbito de la salud laboral. Actualmente los planes de igualdad ordenan que tanto los trabajadores como las trabajadoras tengan los mismos cuidados y prevenciones en sus trabajos.

Las cláusulas de los convenios recogían el derecho a cambiar de puesto de trabajo cuando hubiese riesgo para el embarazo, e incluso el derecho a la suspensión del contrato cuando dentro de la empresa no se encontrase un puesto que la trabajadora embarazada pueda desempeñar sin que exista ningún riesgo.

8. En las cláusulas antidiscriminatorias que contenían los convenios colectivos anteriormente a la promulgación y aprobación de la LOI, se regulaba el **acoso sexual** como una falta muy grave, concediéndole a la Comisión Paritaria que se encargara de las denuncias sobre esta clase de acoso. La mayoría de los planes de igualdad actuales contienen medidas para evitar o erradicar este tipo de acoso, incluso llegando a contener algunos planes un protocolo para tratar este asunto.
9. Tanto en las cláusulas antidiscriminatorias como en los planes de igualdad era y es una materia muy importante **el lenguaje** que se utiliza. Es importante porque utilizar el lenguaje en masculino discrimina al sector femenino y es un reflejo de la sociedad. Por eso, que los convenios colectivos empezasen a utilizar un lenguaje neutro era un reflejo de cambio en la sociedad y transmitían los cambios que se estaban produciendo en la utilización del lenguaje.

Actualmente, en los planes de igualdad se establece que el uso del lenguaje sea neutro, como a continuación se expondrá, tanto en las ofertas de trabajo como en la contratación o selección de los trabajadores, para así evitar la discriminación de las trabajadoras femeninas.

En cuanto al análisis de los planes de igualdad, se trata de un análisis comparativo de los 10 últimos²⁴ planes de igualdad a nivel estatal sobre el contenido mínimo de sus áreas.

Todos los planes de igualdad en los diferentes apartados contienen unos ítems básicos con mucha similitud a la ley, para que el plan pueda cumplir la función que tiene encomendada: la igualdad de los trabajadores en la empresa y erradicar todo sesgo de discriminación o de diferencia que pueda existir debido al sexo. Algunas empresas aumentan estos ítems amoldándolos a sus estrategias y objetivos finales. En cuanto a las áreas son las siguientes:

a) Objetivos generales.

Los contenidos básicos de los objetivos generales que un plan de igualdad contiene se recogen, por ejemplo, en el plan de igualdad de la empresa Centro de Seguros y Servicios, Correduría de Seguros El Corte Inglés, S.A. Repitiéndose estos contenidos básicos en todas las empresas.

- Que la promoción de los procesos de selección sea en igualdad evitando la segregación vertical y horizontal mediante procedimientos de selección transparentes y con unas ofertas de empleo no discriminatorias y unas pruebas objetivas y adecuadas.
- Que la decisión de contratar no se base en unos estereotipos determinados.
- Promover y mejorar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Acordar unos criterios determinados para la selección y el ascenso de las mujeres a puestos en los que están infrarrepresentadas.
- Que el acceso a la formación de la empresa sea en igualdad para hombres y para mujeres.
- Mayor corresponsabilidad y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores hombres y mujeres.

²⁴ Publicado en el BOE, núm. 141, de 14/06/2017.

- Mantener y mejorar la política de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la difusión, actuación y la mejora de los derechos legalmente reconocidos para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Como novedad, que no todos los planes de igualdad contienen en los objetivos generales, el último plan de igualdad de Comedores colectivos de Celis, SL, introduce un refuerzo del compromiso de responsabilidad social corporativa.

Otra novedad es la que incorpora Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U., DTS Distribuidora de Televisión Digital, S.A. y Compañía Independiente de Televisión, S.L. que designa a una persona encargada de la igualdad.

Dentro de los **objetivos específicos** se encuentran las siguientes áreas:

- b) Área de acceso a la empresa.** Lo primero a destacar es que todos los planes lo tienen excepto el plan de igualdad de la empresa Telefónica Audiovisual Digital, S.L.U., DTS Distribuidora de Televisión Digital, S.A. y Compañía Independiente de Televisión, S.L. y Cesce, S.A. SME.

El contenido básico que esta área contiene es: garantizar procesos de acceso que tengan las mismas características para hombres y para mujeres y se basen en el principio de igualdad de trato y de oportunidades y, al mismo tiempo, promover que en todos los ámbitos de la empresa haya un número igual o muy parecido de hombres y de mujeres.

Las características más llamativas en esta área las incorpora el plan de la empresa Comedores colectivos de Celis, SL donde se establece que la selección de trabajadores se realizará mediante criterios objetivos y basándose en las cualidades necesarias para desempeñar cada puesto de trabajo, sin rechazar a mujeres gestantes o en periodo de lactancia.

Otra característica es la que incorpora la empresa Serveis Integrals Lafuente, SL de sensibilizar a la plantilla contra la violencia de género facilitando la inserción laboral y organizando acciones formativas e informativas.

Otra novedad, es la que incluye el plan de igualdad de Actren Mantenimiento Ferroviario, SA; que establece que se adecuen las infraestructuras para que sean acordes a la representación femenina en cada momento.

Una de las características más importantes es la que incluye el plan de igualdad de la empresa Centro de Seguros y Servicios Correduría de Seguros El Corte Inglés, S.A. que se refiere al lenguaje utilizado en los procesos de selección, estableciendo un seguimiento de la comunicación que se realiza en los tableros de anuncios para comprobar y corregir, si existiese, algún defecto o error que provoque la desigualdad entre hombres y mujeres. Para ello se adopta un lenguaje neutro y sin estereotipos sexistas. Igualmente, sin utilizar ningún vocablo sexista en las ofertas de empleo, la empresa revisará esto a través de la comisión de seguimiento.

- c) **Área de contratación.** Lo primero a lo que hay que hacer referencia es que el 50% de los planes no contienen esta área.

Los contenidos básicos de esta área son los siguientes: garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes tipos de contratación y que se incremente en la empresa el número de personas que estén contratadas a jornada completa y con contrato indefinido.

En cuanto a las características más novedosas, en esta área los planes de igualdad analizados no han incorporado ningún punto que los diferencie del resto, sino que tienen el contenido básico.

- d) **Área de formación.** Es un área que contemplan la gran mayoría de los planes de igualdad. Es muy importante y las empresas se centran en ella dado que toda la formación que proporcionen a sus trabajadores después se aplicará en la empresa. Los conocimientos novedosos obtenidos pueden hacer que ésta mejore, tanto en calidad como en rendimiento y productividad.

Un contenido básico de este apartado es garantizar la igualdad de acceso a la formación tanto para hombres como para mujeres y potenciar su función para poder facilitar el ascenso dentro de la empresa a puestos cuya presencia sea más escasa, así como la propuesta de actividades formativas de reciclaje.

Respecto a las características más novedosas, destaca la que contiene el plan de igualdad de la empresa Comedores colectivos de Celis, SL; establece la formación en la empresa en cuestiones de género e igualdad de oportunidades, formar a las personas que integran la comisión de seguimiento y evaluación del plan. Son destacables, también, las novedades que contiene el plan de la empresa Centro de Seguros y Servicios Correduría de Seguros El Corte Inglés, S.A., que establece la

continuación de actuaciones formativas del personal que esté relacionado con el departamento de Recursos Humanos de la empresa, para así garantizar la objetividad, la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres. Del mismo modo, establece la creación de un buzón de correo “CESS Concilia” para que los trabajadores puedan comunicarse con la comisión de seguimiento y poder resolver todas las dudas que les suscite el plan de igualdad.

- e) **Área de promoción.** Es un área que la mayoría de las empresas tienen. Una excepción es la empresa Telefónica Audiovisual Digital, SLU, DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, y Compañía Independiente de Televisión, SL.

Como contenido básico que contiene esta área es la mejora del acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, que haya una promoción profesional libre de cualquier discriminación y favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y en el desarrollo profesional. Y por último, evitar que la conciliación de la vida familiar y laboral sea un obstáculo para que la mujer no pueda promocionar.

En cuanto a las características más novedosas destaca la que introduce el plan de la empresa Comedores colectivos de Celis, SL, consistente en que los procedimientos de promoción sean transparentes, objetivos: valorando las cualidades que son necesarias para desempeñar los puestos de trabajo, incluyendo a las mujeres gestantes y demás situaciones que conllevan el embarazo y la lactancia. Otra novedad es la que introduce el plan de igualdad de la empresa Serveis Integrals Lafuente, SL consistente en fomentar la promoción interna y la comunicación abierta sobre la disponibilidad de puestos y, en velar por una planificación de formación que facilite la asistencia de toda la plantilla y suponga una mejora profesional para las mujeres en categorías menos representadas. Por último, otra característica importante es la que introduce el plan de igualdad de la empresa Activa Mutua 2008, consistente en analizar la movilidad interna en relación a las promociones horizontales, con la finalidad de potenciar los movimientos horizontales del personal y poder subsanar las posibles situaciones de puestos de trabajo especialmente masculinizados o feminizados.

- f) Área de retribución.** Es un área que todos los planes de igualdad analizados contienen.

Su contenido básico consiste en que todos los trabajadores que realicen las mismas tareas tengan la misma retribución salarial, ya sean hombres o mujeres; es decir, garantizar la igualdad salarial. Además, el sistema retributivo no debe tener ningún sesgo de género, sino que debe ser transparente y objetivo.

Como característica a destacar es importante la novedad que introduce el plan de la empresa Activa Mutua 2008, consistente en hacer análisis periódicos de las retribuciones salariales y extrasalariales desde el punto de vista de género y así poder evaluar el nivel de evolución de la organización en esta materia.

- g) Área de salud laboral.** Es un área que contienen todos los planes de igualdad que han sido analizados lo contienen.

El contenido básico de esta área es incluir dentro de la gestión de riesgos laborales el punto de vista, la perspectiva, de género.

Como características a tener en cuenta son varias las que introducen los planes de igualdad. Comenzamos por la que introduce el plan de igualdad de la empresa Comedores colectivos de Celis, SL consistente en mantener una evaluación de los riesgos para las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y crear un catálogo de puestos de trabajo que están libres de estos riesgos. En esta línea va también la novedad que introduce el plan de la empresa Serveis Integrals Lafuente, SL pero es más específica, estableciendo que si no fuese posible encontrar en la empresa un puesto de trabajo que la mujer embarazada o en periodo de lactancia pueda desempeñar sin ningún riesgo, se le suspenda el contrato de trabajo pero siempre reservándosele su puesto de trabajo. Otra novedad importante es la que incorpora el plan de igualdad de la empresa Activa Mutua 2008 de analizar las situaciones de baja laboral por incapacidad temporal producida por enfermedad común y por los accidentes laborales, teniendo en cuenta una perspectiva de género para así poder conocer las causas que puedan afectar a un colectivo u otro, y de este modo poder mejorarlas.

- h) Área de acoso sexual y acoso por razón de sexo.** Es un área que la gran mayoría de los planes de igualdad analizados contienen, excepto los planes de igualdad de la empresa Actren Mantenimiento Ferroviario y el de la empresa Seguros el Corte Inglés Vida, Pensiones y Reaseguros, S.A.

El contenido básico de esta área es asegurar que los trabajadores y las trabajadoras puedan disfrutar de un clima de trabajo en el que no haya situaciones de acoso, que se difunda el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que tiene adoptado la empresa.

Como características que incorporan los planes de igualdad analizados se pueden destacar las siguientes: el plan de la empresa Comedores colectivos Celis, S.L. que forma al personal de la empresa sobre el concepto y hace unos sistemas de prevención y actuación en las situaciones de acoso. También hay que destacar como novedoso las características que introduce el plan de la empresa Serveis Integrals Lafuente, SL, puesto que crea unas vías de comunicación y facilita las denuncias o reclamaciones de quienes hayan sufrido el acoso sexual. Además incorpora un protocolo para prevenir y abordar el acoso sexual por razones de sexo en el ámbito laboral. Es un protocolo muy documentado que sigue unos pasos muy claros y sencillos para la víctima, que lo que hace es dar instrucciones de los pasos que la víctima tiene que seguir, describiendo qué es el acoso, cómo comunico que me siento acosado y qué hará la empresa. Este plan de igualdad también incluye un protocolo para que en caso de acoso laboral se abra un canal de denuncias en una cuenta de correo electrónico creándose formularios para la comunicación de los hechos y activando distintas fases de los hechos como detección y prevención en la primera fase, segunda fase en entrevistas y tercera fase en resolución.

Otra novedad es la que incorpora el plan de la empresa Activa Mutua 2008 de revisar las personas que forman la Comisión de Prevención de Acoso (PCA) para asegurarse de que ésta incorpora a los dos representantes de la Comisión Paritaria Nacional de Igualdad.

- i) Área de violencia de género.** Debemos tener en cuenta que no todos los planes de igualdad analizados dedican un área a este asunto que cada vez es más importante y está aumentando en la sociedad.

Como contenido básico de esta área destacamos la difusión, aplicación y mejora de los derechos que por ley tienen reconocidos las mujeres que son víctimas de la violencia de género para poder mejorar su protección.

Como característica que introducen los planes de igualdad analizados en este apartado destacamos la del plan de la empresa Comedores colectivos de Celis, SL de garantizar las condiciones laborales y facilitar el ejercicio de sus derechos sociales tanto laborales como asistenciales inherentes a la condición de víctima de violencia de género. Otra característica que hay que tener en cuenta es la que incorpora el plan de la empresa Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. consistente en garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el ET. También hay que destacar una “coletilla” que introduce el plan de la empresa Seguros El Corte Inglés Vida, Pensiones y Reaseguros, SA de que las trabajadoras víctimas de violencia de género serán protegidas ya que les corresponde, pero siempre que acrediten su situación mediante una sentencia judicial o una orden de protección. En esta misma línea van otros planes de igualdad también analizados. Es de destacar este apunte porque el resto de planes de igualdad analizados no añaden que la condición de víctima de violencia de género sea demostrada para que se pueda acceder a la protección que corresponde.

- j) **Área de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.** La gran mayoría de los planes de igualdad analizados contienen esta área que cada vez es más necesaria, solo el plan de igualdad de la empresa Telefónica Audiovisual Digital, SLU, DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, y Compañía Independiente de Televisión, SL no lo contiene.

El contenido básico de esta área es garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación pueda seguir ejerciéndose según los requisitos establecidos en la ley y que no sean un obstáculo para la promoción ni para la formación, o una disminución de las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores. Y, también, adaptar y mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y, por último, concienciar al personal para que la corresponsabilidad en las obligaciones familiares sea un deber y un derecho.

Una de las características a destacar, que introducen los planes de igualdad analizados, es la que incorpora el plan de la empresa Serveis Integrals Lafuente SL,

consistente en flexibilizar la reincorporación en el puesto de trabajo tras haber sido madre. Otra característica a tener en cuenta es la que introduce el plan de la empresa Activa Mutua 2008. Establece que la empresa hará un estudio entre su plantilla de trabajadores para saber cuál es su percepción y valoración de las medidas de conciliación y beneficios sociales que la empresa pone a disposición de ellos, para así saber en qué ámbitos tiene que mejorar.

- k) Área de comunicación.** Es un área que contienen todos los planes de igualdad de las empresas analizadas.

El contenido básico de esta área es que la comunicación tanto dentro de la empresa como fuera de ella refleje una imagen de igualdad entre hombres y mujeres y, al mismo tiempo, garantizar que los medios de comunicación internos de la empresa sean para toda la plantilla de trabajadores.

Una de las características a destacar que han introducido algunos de los planes de igualdad analizados es la que incorpora el plan de la empresa Comedores colectivos de Celis, SL. Consiste en que la persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento sobre sugerencias, dudas y quejas adoptando medidas. Otras de las características más novedosas son las que introduce el plan de igualdad de la empresa Activa Mutua 2008, como continuar aumentando la revisión de los puestos de trabajo (DPT) para garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo. También, añade, aportar a todos los trabajadores una formación sobre lenguaje no sexista ni discriminatorio, sobre todo para las personas que redactan los documentos internos y externos.

- l) Agente de igualdad.** Es una figura a la que solamente dos planes de igualdad hacen referencia y recogen su composición y sus funciones. Son los planes de igualdad de las empresas Telefónica Audiovisual Digital, SLU, DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA y Compañía Independiente de Televisión, SL; y el plan de la empresa Gate Gourmet Spain, S.L.U.

Lo que establecen estos dos planes de igualdad que contienen esta figura es el nombramiento del Agente de Igualdad como persona que se encarga de la igualdad de trato y de oportunidades.

m) Comisión de seguimiento y evaluación. Todos los planes de igualdad deben contar con una comisión de seguimiento y evaluación, los 10 últimos planes que han sido aprobados y han sido analizados la incluyen. Su función es el seguimiento y el control del plan de igualdad, proponer medidas de actuación y de negociación para mejorarlo y su posterior desarrollo. También se encarga de hacer una memoria de las actividades realizadas.

Conclusiones

Tras hacer un recorrido sobre la definición, fases, contenido, las consecuencias de su incumplimiento y sus ventajas, y el análisis de planes de igualdad a nivel estatal, la principal conclusión que obtengo es la necesidad imperiosa que existe de que se sigan elaborando planes de igualdad en las empresas y que se lleven a la práctica. Es un elemento tan necesario en los convenios colectivos como el establecimiento de la retribución o de la jornada laboral.

Esta figura, los planes de igualdad, son muy necesarios para erradicar todo sesgo de discriminación que exista en el seno de una empresa, indiferentemente de que se trate de discriminación por razón de sexo o de género, de raza, religión o ideología. Ya que la igualdad es uno de los principios básicos que deben regir en la sociedad.

En mi opinión, considero que los planes de igualdad son muy necesarios en el sector privado, las empresas, ya que igualan en condiciones a todos sus trabajadores, tanto hombres como mujeres. Con el plan se consigue que ningún trabajador se considere inferior o se sienta menos valorado, y para ello hay que comenzar en las ofertas de trabajo: en su lenguaje, que no contengan ningún estereotipo que condicione a los solicitantes de empleo. Posteriormente, el proceso de selección de trabajadores, tiene que basarse en unos requisitos objetivos, no ser discriminatorio y fundamentarse en las cualidades que cada persona reúne, para posteriormente destinarle a un puesto de trabajo en el que pueda poner en práctica todos sus conocimientos y habilidades. Para ello también es necesario que el personal de selección tenga una formación adecuada y que haya recibido cursos de formación en igualdad. Una vez hayan sido contratados, éstos realicen las mismas jornadas de trabajo y con la misma retribución, disponiendo de los mismos incentivos y derechos.

Igualmente, es necesario que los trabajadores disfruten de un ambiente laboral seguro, y para ello es necesaria la elaboración de los planes de igualdad. Es fundamental que los trabajadores, en la realización de sus tareas no corran ningún riesgo en la salud. Para ello es adecuado establecer unos permisos acordes con las dolencias que éstos padezcan, así como medidas adecuadas para las trabajadoras embarazadas o que estén en período de lactancia. Hay que tener en cuenta sus circunstancias y, si es posible, adecuar sus labores a su estado o destinarlas a un puesto en el que puedan desempeñar su labor sin ningún riesgo. Para ello también es necesario que la empresa establezca una serie de medidas en la conciliación de la vida laboral y familiar, promover y fomentar los permisos de paternidad entre los trabajadores masculinos para que conciban el cuidado como un derecho y un deber semejante tanto para hombres como para mujeres. Y que se garantice que el ejercicio de estos derechos de conciliación no suponga consecuencias discriminatorias para los trabajadores, así como flexibilizar la reincorporación tras la maternidad.

Otro aspecto que hay que tener en cuenta para que los trabajadores disfruten de ese clima de trabajo agradable es que la empresa cuente con un ambiente laboral en el que no exista el acoso sexual o por razón de sexo. Que ningún miembro de la empresa se vea acosado por otro, ya sea compañero de trabajo o un superior. Para ello, es necesario que la empresa elabore un protocolo para su prevención y erradicación que sea eficaz y contundente. Un aspecto que también hay que tener en cuenta para la seguridad de los trabajadores y un buen clima laboral es la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Se les debe garantizar condiciones laborales adecuadas y la facilitación de los derechos sociales tanto laborales como asistenciales que les pertenecen por su condición de víctimas de violencia de género.

Unas medidas en las que las empresas también se deben centrar y que para los trabajadores igualmente son muy importantes, aparte de la retribución que debe ser igualitaria y con el establecimiento de los mismos complementos salariales para todos los trabajadores que realicen las mismas funciones, son la formación y la promoción.

La formación es un tema en el que las empresas deberían hacer más hincapié y darla una mayor importancia. Una buena formación es beneficiosa tanto para el desempeño del trabajo, como para la vida en general. Para ello sería conveniente que en la empresa existiesen incentivos para que sus trabajadores se formen, puesto que <<el saber no ocupa lugar>>. Además se podrían impartir cursos sobre igualdad para que los recibieran no solo los trabajadores sino también los propios empresarios. Como medida para extender el conocimiento de los planes de igualdad hacia toda la plantilla de trabajadores, una medida

que, por ejemplo, podrían incorporar las empresas sería, el establecimiento de una jornada reducida de horas (5) destinadas para conocer el plan de igualdad que el convenio colectivo de esa empresa recoge. Que estas horas se incluyan dentro del tiempo establecido para la formación y, que las realicen de forma obligatoria todos los trabajadores una vez en el conjunto de todos los años laborales que dediquen a esa empresa, e irles informando de las novedades que se introduzcan en el plan cuando hayan realizado el curso. Que sean impartidas por los representantes de los trabajadores. Con esto se consigue la finalidad de que todos los trabajadores cuenten con unas ideas sobre el plan de igualdad por el que se rigen, y saber cómo actuar en determinadas situaciones.

En cuanto a la promoción, que se realicen procedimientos de promoción transparentes en sus fases valorando los objetivos y la entrevista personal. Que sea una “carrera” en la que a las trabajadoras femeninas no se les ponga más obstáculos que a los trabajadores masculinos, valorándoseles las mismas cualidades y que éstas no se encuentren con el llamado “techo de cristal” que tanto cuesta superar, si es que se consigue, y que les limita. Es necesario fomentar la promoción interna y la comunicación abierta sobre la disponibilidad de puestos. Para el adecuado desarrollo de la promoción es fundamental que se analice la movilidad interna para las promociones horizontales, con el objetivo de potenciar los movimientos horizontales del personal y poder subsanar la posible existencia en la empresa de puestos que estén masculinizados o feminizados.

Para que los trabajadores de la empresa puedan seguir disfrutando del ambiente laboral, aparte de lo anterior, también es fundamental una buena comunicación. Una buena comunicación es básica para que los trabajadores puedan estar en contacto con las esferas superiores, para ello podría crearse en la empresa un buzón o, se me ocurre, que la empresa cree en su página web un apartado destinado para que los trabajadores puedan comunicarse con el empresario y puedan exponerle los problemas laborales que viven. Que se asegure una comunicación interna y externa que promueva el acceso a los medios de comunicación y contenidos para todos. También la utilización de un lenguaje inclusivo en las descripciones de los puestos de trabajo.

Pero para conseguir que el plan de igualdad que elabore una empresa funcione correctamente en la práctica, previamente se tiene que haber realizado un estudio de la situación que vive la empresa, sus trabajadores, y después analizarlo. Es lo que se llama la fase de diagnóstico de la situación. Una vez realizada esta fase habrá que fijar los puntos del plan atendiendo a los resultados obtenidos en el diagnóstico y siempre basándose en ello. También habrá que llevar a cabo una evaluación de la discriminación existente en la

empresa, si es que existe. Una vez realizado esto se continuará con la fijación de los objetivos, las prácticas y el seguimiento.

Los objetivos se fijarán atendiendo al diagnóstico realizado en la empresa, con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.

Una vez establecidos los objetivos, se fijarán las medidas para conseguir los objetivos anteriores. Pueden ser medidas de acción positiva para mejorar el acceso de las mujeres al trabajo y que se aplique el principio de igualdad de trato y de no discriminación, tal y como lo establece el artículo 43 LOI.

Para que estos objetivos y medidas se consigan es necesario el establecimiento de unos sistemas de seguimiento y la evaluación de los objetivos fijados, así lo establece el art. 46 de la LOI. Para su consecución es importante que tengan acceso a los objetivos y al contenido del plan los representantes de los trabajadores e, incluso, los propios trabajadores. El art. 47 de la LOI impone a los empresarios el deber de informar a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores del contenido que tiene el propio plan de igualdad. Incluso se pueden otorgar a los representantes de los trabajadores competencias para garantizar el seguimiento y la evaluación del plan, o a una comisión paritaria. Por el contrario, si a los representantes de los trabajadores solo se les permite las competencias que por ley tienen reconocidas sobre el sistema de evaluación y seguimiento, no se está cumpliendo el deber que el art. 46 de la LOI ordena a los empresarios, ya que el plan no sería eficaz.

Aportar por mi parte que, la igualdad en general, no solo de sexo, es un principio que debe regir en nuestra vida habitual. Seamos más igualitarios y más humanos.

Bibliografía

Libros y artículos

1. ARAGÓN, J, y BONINO, C, “La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres”. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.
2. ASTELARA, J, *Veinte años de políticas de igualdad*, Ediciones cátedra, Madrid, 2009.
3. BODELON, E., IGAREDA, N, *Los planes de igualdad en tiempos de crisis: Problemas de aplicación y carencias conceptuales*, Dykinson, Madrid, 2013.
4. BONINO COVAS. C y ARAGÓN MEDINA. J, “La negociación colectiva como resultado: cláusulas de fomento de la igualdad”, *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.
5. CAVAS MARTÍNEZ, F y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C, “La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad”, *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, nº25, 2007.
6. FABREGAT MONFORT, G, *Los planes de igualdad como obligación empresarial*, Bomarzo, Albacete, 2009.
7. FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CCOO, “Guía para la negociación de planes de igualdad”, noviembre, 2010.
8. FUNDACIÓN MUJERES, *La igualdad entre mujeres y hombres en las empresas*. Monográfico 1, 2, 3 y 4. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y el bienestar social. Junta de Andalucía, Ed. Sevilla, 2009.
9. GARCÍA NINET, JOSÉ IGNACIO y GARRIGUES GIMÉNEZ, AMPARO. “Comentarios a la Ley de Igualdad”, *Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad*, Ed. CISS grupo Wolters Kluwer, 1ª Edición, 2007, p. 352 a 397.
10. GÓMEZ MERAYO, R y MENÉNDEZ CALVO, R, “Fases de elaboración del plan”, *Los planes de igualdad en la negociación colectiva*, FOREM (Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera), 2011.

11. LOUSADA AROCHENA, J.F., “Cláusulas generales de igualdad por razón de sexo/género en la negociación colectiva”, *El Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008.
12. MENÉNDEZ CALVO, R. “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario Facultad de Derecho. Universidad de Alcalá IV*, 2011, p. 167-196.
13. MERINO SEGOVIA, A. *Mujer y negociación colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2002.
14. NIETO ROJAS, P. “La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas”, *RJUAM*, nº 17, 2008-I.
15. SANTA CRUZ AYO, I, “Beneficios y costes de un plan de igualdad”, *Universidad Autònoma de Barcelona, Escola Universitaria de Estudis Empresarials de Sabadell*.
16. ZOCO ZABALA, CRISTINA, Planes de igualdad en las empresas: requisitos y buenas prácticas, Ed. Tirant lo Blanchi, 1ª Edición, 2014 (Págs. 626 a 645).

Legislación consultada

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, llamada LOI.
2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
4. Constitución española publicada en el BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.
5. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Páginas web

1. Resolución de 29 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Comedores colectivos de Celis, SL. «BOE» núm. 141, de 14 de junio de 2017.
2. Resolución de 17 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Telefónica Audiovisual Digital, SLU, DTS Distribuidora de Televisión Digital, SA, y Compañía Independiente de Televisión, SL. «BOE» núm. 128, de 30 de mayo de 2017.
3. Resolución de 27 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Serveis Integrals Lafuente, SL. «BOE» núm. 116, de 16 de mayo de 2017.
4. Resolución de 20 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Actren Mantenimiento Ferroviario, SA. «BOE» núm. 86, de 11 de abril de 2017.
5. Resolución de 20 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Setex Aparki, SA. «BOE» núm. 86, de 11 de abril de 2017.
6. Resolución de 13 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Seguros El Corte Inglés Vida, Pensiones y Reaseguros, SA. «BOE» núm. 73, de 27 de marzo de 2017.
7. Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Centro de Seguros y Servicios, Correduría de Seguros El Corte Inglés, SA. «BOE» núm. 16, de 19 de enero de 2017.
8. Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Activa Mutua 2008. «BOE» núm. 15, de 18 de enero de 2017.
9. Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Cesce, SA, SME. «BOE» núm. 1, de 2 de enero de 2017.
10. Resolución de 22 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Gate Gourmet Spain, SLU. «BOE» núm. 161, de 5 de julio de 2017.